



0 721734 - 1

На правах рукописи

**ДЯЧУК ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ**

**ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ  
НА МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОММУНИКАЦИИ КУРСАНТОВ:  
СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Специальность 22. 00. 04 – Социальная структура,  
социальные институты и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону  
2001

Диссертация выполнена на кафедре политологии, социологии и права института по переподготовке и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук при Ростовском государственном университете.

**Научный руководитель:** доктор философских наук,  
профессор **Волков Ю.Г.**

**Официальные оппоненты:** доктор философских наук,  
профессор **Золотухин В.Е.**  
  
кандидат философских наук,  
доцент **Сиволобов П.А.**

**Ведущая организация:** Военный университет МО РФ

Защита диссертации состоится 18 мая 2001 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета Д. 212.208.01. по философским и социологическим наукам в Ростовском государственном университете (344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, ИПК при РГУ, ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ростовского государственного университета (ул. Пушкинская, 148).

Автореферат разослан 17 апреля 2001 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат социологических  
наук, доцент

*Маринин*

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000002755

**Маринов М.Б.**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** К числу важнейших направлений научного поиска, открывающих перспективу совершенствования внутриколлективных отношений и повышения уровня эффективности воинской деятельности, относятся исследования в социальных, социально-психологических и социологических сферах этой деятельности. За этим стоит осознание того факта, что эффективное управление воинским коллективом, успешное решение назревших социальных проблем предполагает глубокое знание и учет не только хозяйственных, технических, но и социальных основ воинской деятельности, тех межличностных отношений, которые формируются между членами коллектива, факторов, из которых складывается климат внутри самой группы, влияющий определенным образом на уровень взаимоотношений в воинском коллективе, воинскую дисциплину и межличностные коммуникации.

Современная динамичная действительность, стремительные изменения, происходящие в обществе и вооруженных силах, требуют от человека умения общаться с окружающими не только на функциональном, "вертикальном" уровне, но что не менее значимо, и на межличностном, "горизонтальном" уровне.

Одним из факторов, оказывающих влияние на межличностные коммуникации в курсантском коллективе, является наличие и уровень развития определенных качеств у членов этого коллектива. Важное место среди них занимают лидерские качества курсантов.

Как известно, не все курсанты обладают такими определенными качествами, которые бы позволили им более эффективно осуществлять межличностные коммуникации в коллективе, степень развития коего является одним из показателей уровня социального взаимодействия в

воинском подразделении. Это объясняется рядом причин, и в первую очередь, отсутствием или слабой выраженностью этих качеств у членов данного коллектива, необходимых для успешного взаимодействия в группе.

В данном исследовании нами будет рассмотрена такая группа личностных качеств, как лидерские.

Большинство проведенных на сегодняшний день исследований раскрывают лишь отдельные стороны этой проблемы, не затрагивая общих закономерностей, механизмов влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации в курсантском коллективе, что обуславливает затруднения в работе командиров и офицеров воспитательных структур в этом направлении. Изучение проблемы показывает, что:

- должностные лица не имеют четкого представления о личностных качествах курсантов, в том числе лидирующих в данной группе;
- превратно истолковывается лидерство (существует определенный стереотип мышления и соответственно ему неверное понимание и даже устойчивая тенденция к подавлению лидерских проявлений, что оказывает негативное влияние не только на групповые, межличностные процессы, общение, на саму учебную деятельность и ее результаты, но в итоге и на развитие личности будущего офицера в целом).

Таким образом, потребность войсковой практики в научно обоснованных рекомендациях по диагностике, учету и коррекции лидерских проявлений курсантов, недостаточная теоретическая разработанность проблемы влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов обусловили выбор темы и определили актуальность данного исследования.



**Степень научной разработанности проблемы.** Социологический дискурс лидерства достаточно полно разработан в отечественной и зарубежной социологической науке.

Лидерство, как условие существования социальной организации, впервые было обозначено немецким мыслителем М. Вебером. Классификация лидерства, предложенная М. Вебером, относится к социальному макроуровню: понятия социальной рационализации и легитимности вывели “лидерство” на уровень генерализации, социально-типологического анализа. В концепции М. Вебера лидерство отражает влияние соционормативной среды, характера социальной ориентации. М. Вебер выявил взаимосвязь процесса социального управления с механизмом авторитета, бюрократизации, легальности. В веберовской интерпретации социально-психологические качества лидерства редуцируются в социальной мотивации лидера и принимаются во внимание сложившимися нормами социальных коммуникаций.

Идеи М. Вебера нашли развитие в работах А. Вебера, Ж. Гурвича, К. Левина, Н. Винкельмана, которые показали различие легальности и легитимности, что в переводе на язык межличностных коммуникаций привело к пониманию обоснованности “формального” лидерства, лидерства по назначению, его укреплению “традиционными”, корпоративными элементами малой группы. Ориентация М. Вебера на социологию понимания, сознательное субъективное мотивирование действия побудило к исследованию “этики ответственности” лидерства (И. Вайс, Р. Бендикс).

Социально-когнитивные проблемы лидерства переосмысливались в концепции человеческих отношений (Э. Мэйо, А. Смолл), оставаясь на американской традиции “социологического эксперимента”. Так называемые “хоторнские исследования” ознаменовали поворот к изучению влияния групповых факторов. Было выявлено, что лидерские качества

могут целенаправленно формироваться: лидерство выступает как носитель социальных изменений, которые позволяют малой группе адаптироваться в новой социальной среде и по возможности избежать конфликтных ситуаций.

В теории интегративного обмена П. Блау, комбинирующей социальный бихевиоризм и социологизм, сделана попытка выйти за пределы чисто поведенческого уровня.<sup>1</sup> Процесс обмена, по мнению П. Блау, является последовательным переходом от межличностного обмена к социальной структуре и, далее, к социальному изменению. Опираясь категорией “вознаграждение”, Блау приходит к выводу, что внутри малой группы существует конкуренция, социальная дифференциация. Если концепция “человеческих отношений” предложила критерии лидерства на основе “способностей к сотрудничеству” и “бесконфликтному поведению”, потенциальные лидеры в теории обмена наделены качеством разделять, используя поощрение: в конечном счете, те, кто располагает наибольшими возможностями поощрения, становятся лидерами. Анализ П. Блау был обращен в равной мере как к эмерджентным (творческим) группам, так и целевым, к которым можно отнести и учебное подразделение в военном вузе.

Существенный вклад в теории лидерства американской социологии был внесен на выявлении недостаточности “рационального лидерства” М. Вебера. Современная социологическая мысль, мультипарадигмальная по теоретико-методологическим основаниям, исходит из релятивной природы лидерства, анализирует культурно-символические, интеракционистские, коммуникативные и институциональные факторы лидерства. “Прорывным” в исследовании лидерства можно назвать коррелятивный анализ социальных и социально-психологических качеств, выявление

---

<sup>1</sup> Блау П. Исследование формальных организаций // Американская социология. М., 1972. С. 8.

механизма трансформации индивидуальных качеств в способности убеждения, ответственности, зависимости, которые воспроизводят социальную практику лидерства.

Российские исследователи Крыштановская О.В., Щербина В.В., Радугин А.А., Кравченко А.И., Шамшурин В.И., Козлова Н.Н., Григорьев С.И., Тощенко Ж.Т. определили проблему лидерства, как интегральную для социологического анализа проблем переходного периода. Накоплен значительный теоретически и социально практический материал осмысления лидерства в политической, социальной и культурной сферах жизни общества.

Социально – психологическая традиция лидерства опирается на работы Андреевой Г.М., Кона И.С., Теслюка Н.В., Леонтьева А.Н., Рубинштейна С.Л., Платонова К.К., Теплова Б.М. и других. Особенностью подхода отечественных социальных психологов к проблемам лидерства можно назвать соотнесение поведенческих характеристик и мотиваций с глубинными деятельностными и социально – ценностными идентификаторами личности, выявление социальных взаимоотношений, благоприятных для раскрытия лидерского потенциала.

Заслугой российских ученых Волкова Ю.Г., Понеделькова А.Г., Хунагова Р.Д., Милованова Ю.Е., Самыгина С.И. является установление влияния нормативной, идеологической, структурно – интегральной институциональности на характер и формы проявления лидерства в малой социальной группе. Организационное направление в социологии, связанное с Пригожиным А.И., развивает концепцию функционального предназначения лидерства. Это свойственно работам Радаева В.В., Зубкова С.А., Мостовой И.В., Удальцова М.В.

Российская военная социология также определилась с тематикой лидерства в военных структурах. Егоров Л.Г., Иванов В.В., Ведерников В.Н., Серебрянников В.В., Образцов И.В. квалифицируют лидерство в

контексте функционирования вооруженных сил как социальной организации. Лидерство как фактор становления качеств будущего офицера, решающее условие выполнения профессиональных обязанностей, требует интегрального подхода, что выражено в работах Табунова Н.В., Ковалева А.Г., Глоточкина А.Д., Полянского М.С. Военные социологи приходят к выводу, что существует некоторая взаимозависимость между подавлением лидерских качеств, функциональным принуждением и ростом “дедовщины”, неуставных отношений. Негативный аспект лидерства обещает быть перспективным, так как современная военная среда подвержена влиянию неформальных контактов (Марченко Н.И., Меркулов М.В.).

Обзор широкого спектра научных публикаций, отражающих социологический и социально-психологический анализ лидерства, дает основание утверждать, что существуют “лакуны” в выявлении лидерства как цели и условия межличностных коммуникаций в военной среде на уровне малой группы. Как следствие, конфликтность в воинском коллективе, обусловленная расхождением между функциональным, формальным лидерством и претензиями на лидерство в силу определенных социально – психологических характеристик и наличия достиженческой мотивации. Требуется осмысление моделей оптимизации потребностей социальной организации в лидерах – функционерах и лидерском потенциале малой группы.

**Объектом исследования** является межличностные коммуникации в малых социальных группах курсантов высших военных учебных заведений МО РФ.

**Предметом исследования** выступают лидерские качества курсантов военных учебных заведений при межличностных коммуникациях в малых социальных группах.

Целью исследования является анализ характера и направленности лидерства на уровне малой социальной группы в процессе межличностных коммуникаций и способов повышения функциональных характеристик воинского коллектива на основе рационального использования лидерского потенциала малой социальной группы.

Реализация поставленной цели достигается путем решения следующих исследовательских задач:

1. выявить и охарактеризовать основные социологические подходы в исследовании лидерства и проявлении лидерских качеств на уровне малой социальной группы;
2. определить характер лидерства, его влияние на стабильность и конфликтность межличностных коммуникаций;
3. дать классификацию лидерства на основании критериев эффективности и эмерджентности;
4. проанализировать роль лидерства в вооруженных силах, социальные последствия лидерства для выполнения профессиональных задач и поддержания “воинской солидарности”;
5. охарактеризовать вторичную социализацию курсантов через формирование лидерских качеств;
6. исследовать позитивные и негативные формы проявления лидерских качеств в межличностных коммуникациях на уровне курсантского учебного подразделения.

Теоретико – методологической основой диссертации являются принципы структурно – функционального, институционального и коммуникативного анализа теории социальных статусов, большое значение придается парадигмальным положениям, разработанным в исследовании социальных и социально – психологических качеств лидерства Ядовым В.А., Радаевым В.В., Ивановым В.В. В диссертации

апробирована модель “экстровертного поведения”, что позволило выявить процедуры поощрения и стигматизации лидерства в межличностных коммуникациях курсантов.

**Надежность и достоверность** результатов исследования обеспечивалась опорой на известные теоретические положения, сопоставлением полученных данных и разнообразием применяемых исследовательских процедур и методик, их взаимным дополнением, сочетанием качественного и количественного анализа с применением математических методов обработки, репрезентативной выборкой испытуемых.

**Гипотеза исследования.** Лидерство в малой социальной группе, курсантском подразделении выполняет функцию интеграции для выполнения определенных задач в условиях стабильности межличностных коммуникаций и одновременно предоставляет возможности постепенных изменений социальных статусов и ролей, восходящей социальной мобильности.

**Экспериментальной базой** были Новочеркасский военный институт связи (НВИС), Военный университет министерства обороны (ВУ МО), Московский военный институт (МВИ). В эмпирическом исследовании были задействованы 268 курсантов различных курсов.

Исследование проводилось в три этапа:

**1 этап** (сентябрь 1999г. - июнь 2000г.) – изучение, анализ литературных источников, посвященных проблеме влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации в малой группе, разработка модели дифференциации лидерских качеств в межличностных коммуникациях курсантов, составление плана констатирующего эксперимента.

**2 этап** (июль 2000г. – октябрь 2000г.) – осуществлялся выбор инструментария для эмпирического исследования в соответствии с

принятой теоретической моделью, обоснование выборки и проведение пилотажного исследования. Проведено эмпирическое исследование с использованием следующих методик: модульная методика диагностики межличностных конфликтов, индивидуально-типологический опросник, экспертный опрос, наблюдение.

**3 этап** (ноябрь 2000г. – январь 2001г.) – статистическая обработка эмпирических данных на ПК, с использованием программ IBM PC-Excel 7.0, Statistica 5.0, их логический анализ и интерпретация, формулировка теоретических выводов и практических рекомендаций, написание текста диссертации.

**Научная новизна** диссертации может быть сформулирована следующим образом:

1. рассмотрены основные социологические подходы в исследовании лидерства на малой социальной группе, выделены формальные и неформальные аспекты лидерства;
2. проведен анализ лидерства как механизма интеграции и инновации в деятельности малой социальной группы;
3. определен основной тип лидерства на основании критериев эффективности, ответственности, убежденности;
4. охарактеризованы особенности лидерства в вооруженных силах, выявлены две группы лидерских качеств в межличностных коммуникациях – социально-психологические и индивидуально-типологические, как взаимовлияющие и взаимодополняющие друг друга;
5. проанализированы основные этапы “вторичной” социализации курсантов и условия формирования лидерства в связи с изменением ролевых установок и ценностных предпочтений личности;

6. исследованы последствия унификации межличностных коммуникаций в связи с требованиями нормативности и обоснована модель “развивающейся личности” как адекватной роли лидерства в малой социальной группе.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Анализ лидерства целесообразно осуществлять с позиций “рациональной организации” М. Вебера, нормативного детерминизма Т. Парсонса, номинации Р. Мертона: лидерство объясняется в терминах функциональности и интеграции. Достоинством названных позиций можно считать отказ от упрощенного, линейного объяснения лидерства на основе аскриптивности и психологической предрасположенности. Исследование лидерства в малой социальной группе требует признания модели структурирования исходных значений Дж. Мида и социальной дифференциации П. Блау.
2. Лидерство наряду с выполнением функций интеграции и агрегирования интересов оказывает влияние на принятие в межличностных коммуникациях инновационных образцов: стереотип социального поведения преодолевается действиями социальных субъектов, лидеров заинтересованных в достижении престижных позиций через использование формального и неформального социального капитала.
3. Лидерство на уровне малой социальной группы нуждается в иных критериях по сравнению с веберовской классификацией “традиционалиста”, “рационалиста”, “харизматика”. Предлагается схема “экстраверта”, “новатора”, “коммуникатора”, что связано с уровнем институционализации межличностных коммуникаций, характером внешних социальных влияний и социальной референцией малой социальной группы.
4. Лидерство в вооруженных силах определяется эластичностью межличностных коммуникаций и специализированным,



функциональным характером социальных взаимодействий. Принцип субординированного социального поведения включает нормативную достиженческую мотивацию: на уровне малой социальной группы в личности формируется авторитарность, навыки и умения командования, ответственность.

5. В малой социальной группе, курсантском учебном подразделении в процессе межличностных коммуникаций интернализируются нормы и ценности военной службы, что коррелирует с определенным набором социально-психологических и индивидуально-типологических лидерских качеств. Обосновывается, что на лидерство претендуют личности с повышенной достиженческой мотивацией и достаточным потенциалом социальной адаптивности.
6. Социальная дифференциация внутри малой социальной группы характеризуется неодинаковостью социально-психологических и индивидуально-типологических качеств курсантов. Исследовательская модель направлена на анализ нивелировки, стандартизации межличностных отношений: лидерство балансирует между “конструктивным конформизмом” и “умеренным инноваторством”, при иных условиях возрастает дисфункциональность выраженная в перераспределении лидерских ролей на уровне неуставных отношений, а также отношения механической солидарности, что влечет закрытость к социальным изменениям и ригидностью социального поведения военнослужащих.

**Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования:**

1. Методика исследования влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов позволит преодолеть затруднения в работе командиров подразделений и должностных лиц воспитательных структур по снижению влияния

“аномийного” лидерства на межгрупповые и межличностные формы взаимодействия, учебную деятельность и ее результаты в курсантских подразделениях, на развитие личности будущего офицера в целом.

2. Результаты социологического анализа влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов могут быть использованы в военно-педагогическом процессе военного учебного заведения при изучении курсов социологии, психологии и педагогики, а также для разработки учебно-методических материалов, ориентированных на разъяснение роли лидеров в межличностных коммуникациях на уровне военной среды и формирование у курсантов лидерских качеств.
3. Методику исследования влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов целесообразно использовать в ходе повседневной деятельности командиров подразделений и офицеров воспитательных структур, на учебных занятиях, а также в исследовательской практике.

**Апробация результатов исследования** осуществлялась на базе Новочеркасского военного института связи (НВИС) в процессе деятельности командиров подразделений и офицеров воспитательных структур по снижению негативного влияния на групповые и межличностные социальные процессы, общение и результаты учебной деятельности курсантов.

Основные идеи и результаты исследования обсуждались и получили одобрение профессорско-преподавательским составом кафедр политологии и социологии ИППК при РГУ, гуманитарных и социально-экономических дисциплин НВИС при подготовке научных публикаций по теме исследования.

**Теоретические и экспериментальные положения исследования**

внедрены в учебные программы по дисциплинам “Социология”, “Психология и педагогика”, используются в процессе обучения курсантов Новочеркасского военного института связи.

Выводы работы докладывались в ходе учебных занятий с различными категориями военнослужащих, на учебно-методических сборах командного и преподавательского состава НВИС, реализованы в рекомендациях командованию НВИС по совершенствованию профессиональной подготовки курсантов.

Материалы исследования изложены автором в 5 публикациях общим объемом 1,5 п.л.

**Структура диссертации:** работа состоит из введения, двух глав, семи параграфов, заключения, списка литературы и 8 приложений. Общий объем диссертации 181 страница.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, характеризуется степень разработанности проблемы в отечественной и зарубежной социологической литературе, определяются объект, предмет, цель, задачи исследования, его методологическая и теоретическая база, раскрывается научная новизна, теоретическое и практическое значение работы, выдвигаются основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе “Теоретико-методологические основы исследования лидерских качеств в межличностных коммуникациях курсантов” определяются методологические и общетеоретические подходы к исследованию проблемы влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов. Автором рассматриваются аспекты лидерства в малой группе как социального процесса, характеризуются и обосновываются методы и методики диссертационного исследования.

В первом параграфе первой главы “Межличностные коммуникации курсантов как объект социологического анализа” отмечается, что взаимодействие людей достигается с помощью коммуникаций. Положение о том, что межличностные коммуникации, понимаемые как особая форма взаимодействия людей, является решающей непосредственно движущей силой развития любой деятельности человека, его способностей и других собственно человеческих качеств, приобретает сейчас ведущую роль в ряде наук. Проблема межличностных коммуникаций изучается социальными, гуманитарными, техническими, естественными и другими научными дисциплинами.

Автором отмечается, что при социологическом подходе коммуникация определяется как специфическая форма деятельности и как самостоятельный процесс взаимодействия, необходимый для реализации

других видов деятельности личности. Социологический анализ коммуникации раскрывает механизмы его осуществления. Коммуникация выдвигается как важнейшая социальная потребность, без реализации которой замедляется, а иногда и прекращается формирование личности. Социологи относят потребность в коммуникациях к числу важнейших факторов, определяющих личностный смысл самоформирования личности. В связи с этим социология рассматривает потребность в коммуникации как следствие взаимодействия личности и социокультурной среды, причём последняя служит одновременно и источником формирования данной потребности.

Социологический дискурс формулирует к коммуникации требования социальности, взаимодействия людей на основе определенных социальных норм, смыслов и значений.

Структурно-функциональный анализ оценивает коммуникацию как интегральное качество социальных подсистем, предупреждая, что оно основано на том, что, приступая к действию, актор имеет какую-то цель.

Символический интеракционализм выделил коммуникацию в качестве конституитивного, но не конституирующего признака личности: “Я” задается в совместимости, конкретности социальных ожиданий и психологических импульсов.

В межличностных, неформальных коммуникациях, в отличие от деловых, нет жесткой регламентации в соответствии с задаваемыми деятельностью ролями, эмоциями, стереотипами социального поведения. Данные коммуникации в отличие от макросоциального, межгруппового взаимодействия действительно предоставляют условия нежесткой, не детерминистской привязанности индивида: в коммуникации есть возможность социального выбора. Здесь выступают предпочтения индивида, которые рациональны в той степени, в какой рациональны сами

социальные коммуникации, то есть подчинены определенным социальным регуляторам.

Коммуникации военнослужащих имеют свои особенности. Причина их своеобразия лежит в сложных, зачастую экстремальных и смертельно опасных условиях воинского труда. Именно она заставляет в мирное время, тем более в военное время строго регламентировать служебные формы коммуникаций. Наиболее заметна их специфика в процессе взаимодействия начальников и подчиненных.

Межличностные коммуникации в воинском коллективе – это сложный социальный процесс, протекающий от установления контактов до развития взаимодействия и складывания взаимоотношений. В его основе – совместная деятельность людей. Соответственно, самая главная функция, которую выполняют коммуникации в воинском коллективе, это организация совместной деятельности военнослужащих.

Таким образом, межличностные коммуникации, будучи одним из основных видов деятельности людей, не только постоянно выявляют существенные характеристики личности как объекта и субъекта взаимодействия, но и влияют на весь ход ее дальнейшего формирования, в первую очередь, на такие блоки свойств, в которых выражается отношение человека к другим людям и к себе. В свою очередь, изменения, происходящие в людях под давлением разворачивающихся коммуникаций, воздействуют в той или иной степени на такие базисные свойства личности, в которых проявляется ее отношение к различным социальным институтам и общностям людей, природе, общественной и личной собственности, к труду.

Во втором параграфе главы “Лидерство в малой социальной группе” автором отмечается, что классическое определение социальной группы как совокупности индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в

отношении другого, выдержано с позиции структурно-функционального анализа. Социологи подчеркивают различия между спонтанными, случайными группами (квазигруппами) и общностями индивидов, действующих на основе определенных социально-статусных признаков. Малая социальная группа формируется в результате социального взаимодействия, целевых контактов двух и более индивидов, придающих этим контактам особое значение.

Малая социальная группа нуждается в социально-диагностической и конструктивно-коммуникативной функциях лидера. Самосознание членов группы, бесспорно, поднимается на уровень большей сплоченности при наличии лидера, способного раскрыть и главное, убедить членов группы в коррекции внутреннего состояния путем оптимальных совместных действий, когда издержки минимальны как для социального самочувствия отдельных членов группы, так и для группы в целом.

Малые социальные группы управляются посредством лидерства, что предполагает наличие иерархий социального взаимодействия при формальном равенстве членов группы. Локализация интересов группы лидером представляется вначале вполне легитимной процедурой: трудно установить какое-то подобие согласования на уровне спонтанных личных контактов.

Лидерство целенаправленно формирует консолидацию членов группы: разобщенность, межличностные конфликты преодолеваются лидером, который условно выступает третейским судьей и эталоном социальных коммуникаций в группе. Лидер создает вокруг себя притяжение, которому, в той или иной степени, подвержен член группы.

Лидер в малой социальной группе универсален, гибко реагирует на конфликты, не вмешиваясь непосредственно, оставаясь участником конфликта. Сблaзн объяснить лидерство психологическими факторами извинителен, если сделать психологию отправной точкой исследования

лидерства: члены группы осознают подготовленность к лидерству того или иного индивида, но становится он лидером или нет, зависит от внутригрупповых и внешних социальных факторов.

Таким образом, лидерство в малой группе позволяет удерживать сильные межличностные связи, так как индивиды могут в процессе равной дифференциации создать отношения непримиримости, что означает распад малой социальной группы. Лидерство является своим делом, так как лидер не чужак, живет нормами и ценностями группы, никем не назначенный и отправляем в отставку путем относительного согласия.

**В третьем параграфе** главы “Лидерские качества как совокупность индивидуально – типологических и социально – психологических свойств личности” автором рассматриваются лидерские качества в историко-социологическом дискурсе.

Хронологическое начало исследований проблемы лидерства и лидерских качеств можно определить 1900 годом. Бинет (1900) и Терман (1904) провели первые эксперименты по лидерству среди детей.

Исследование проблемы лидерских качеств в социологической науке первоначально велось в рамках “теории черт”, согласно которой лидером считался человек обладающий такой суммой индивидуальных качеств, которые позволяют ему занять доминирующее положение в любой ситуации. Способность же к доминированию является биологической по природе. Она выполняет функцию установления и поддержания дистанции в иерархической структуре взаимоотношений лидера с нелидерами.

В конце 50-х годов XX века на смену “теории черт” была сформулирована новая теория, суть которой заключается в “ситуационной теории лидерства”. Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации. В различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по



крайней мере, в каком-то одном качестве, но, поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализовать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц).

В настоящее время исследования индивидуальных свойств лидера занимают значительно меньшее место, чем в прошлом. Лидерство понимается в рамках 3-х факторов – ситуации, свойств группы и свойств личности лидера. Но, чрезмерный упор на любом из этих факторов не может оказаться плодотворным для постижения процессов влияния, возникающих в результате взаимодействия лидера с последователями.

Автором отмечается, что в данном исследовании лидерские качества необходимо рассматривать как совокупность индивидуально-типологических и социально-психологических свойств личности.

Таким образом, лидерские качества являются важнейшим фактором, оказывающим влияние на внутригрупповые процессы, в том числе на взаимодействие и межличностные коммуникации в качестве механизма социального контроля и внутригрупповой сплоченности. Выявление, учет и формирование таких качеств у курсантов является важной задачей командиров и преподавателей вузов по воспитанию и подготовке будущих офицеров.

В четвертом параграфе главы “Выбор и обоснование методов исследования” автор дает характеристику методам и методикам диссертационного исследования, т.е. того инструментария при помощи которого проводились измерения объекта и предмета исследования.

В коммуникации, с одной стороны, формируются, а с другой стороны, проявляются определенные свойства личности, значимые для ее

социального поведения, а также и другие индивидуальные особенности личности. Знание того, насколько широко включена данная личность в процесс коммуникации с окружающими (и прежде всего с ее микросредой), позволяет более адекватно и полно оценивать ряд ее свойств, оценить степень воздействия микросреды на человека.

В последнее время в социологии значительно усилился интерес к проблемам коммуникации. Однако до сих пор нет ясного ответа на вопрос о том, биологически или социально обусловлена потребность человека в коммуникациях. Этот вопрос важен не только в теоретическом, но и в прикладном плане. Если потребность в коммуникации (точнее, степень ее выраженности) обусловлена биологически, это следует учитывать при диагностике способностей личности в плане профориентации, профотбора, комплектования и расстановки кадров, индивидуализации обучения и воспитания и т.д.

Если же потребность есть продукт социализации личности, то это означает принципиальную возможность формирования нужной степени общительности, контактности, социабельности практически у любого нормального человека. Тогда упор при оценке этих качеств должен делаться не на профотбор и профориентацию, а на возможность их использования для обучения умению и выработку желания коммуницировать с людьми. Разработка проблем социальной диагностики во многом связана с решением этого вопроса.

В данном исследовании использовались следующие диагностические методы: групповое тестирование; экспертная оценка; изучение независимых характеристик; наблюдение.

В соответствии с выбранными методами нами были использованы следующие методики: модульная методика диагностики межличностных конфликтов – для измерения уровня конфликтности межличностных коммуникаций в курсантском коллективе; индивидуально –

типологический опросник – для измерения индивидуально-типологических лидерских качеств респондентов; экспертный опрос – для измерения социально-психологических лидерских качеств респондентов.

Таким образом, выбранные методы и методики являются релевантными и позволяют произвести измерение объекта и предмета исследования, а также достичь цели, поставленной исследователем в начале работы.

**Вторая глава** “Исследование влияния лидерских качеств на эффективность межличностных коммуникаций в курсантском коллективе” посвящена изучению специфики влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов.

**В первом параграфе** второй главы “Межличностные коммуникации в системе социальных взаимодействий” автором дается характеристика обследуемой популяции, описываются условия и особенности проведения исследования.

Межличностные коммуникации в малой социальной группе, как показывает анализ результатов данного исследования, приспособливает членов группы к профессиональным нормам, оставляя право на реинтеграцию каждому участнику малой социальной группы. Курсанты не ощущают недостаток свободы в своей должности и поведении, проявляя большую озабоченность о реализуемости личных ожиданий. Межличностные коммуникации разряжают раздражение и усталость, накопившиеся в период чередования учебной деятельности и исполнения воинских обязанностей.

Исследование фиксирует устойчивое снижение роли ценностных регуляторов в межличностном общении: социальные коммуникации остаются без мотивационной структуры, основанной на иных факторах, чем материальное стимулирование. В оценке личных качеств своих сослуживцев 47% респондентов руководствовались деловыми

способностями - умением продвинуться по службе, наладить контакт с “полезными” людьми, проявить деловую хватку. Доминанта межличностных ожиданий программирует социальные коммуникации на уровне узкого социального выбора. Между тем, 28% респондентов можно квалифицировать как романтиков армейской службы, для которых не устарели ценности товарищества, и межличностные коммуникации воспринимаются с позиций проявления себя и поиска товарища по службе.

Таким образом, в малой социальной группе, курсантском подразделении, интернализируются нормы и ценности военной службы, что коррелирует с набором индивидуальных качеств курсантов лидирующих в малой группе. На лидерство претендуют личности с повышенной достиженческой мотивацией и достаточным потенциалом социальной адаптивности.

Во втором параграфе второй главы “Выявление лидерских качеств курсантов как социальный процесс” автором отмечается, что по результатам исследования респондентами были выделены следующие группы лидерских качеств: индивидуально-типологические – экстраверсия, спонтанность, агрессивность, ригидность, интроверсия, сензитивность, тревожность, лабильность; социально-психологические – мастерство, остроумие, критичность, оптимизм, принципиальность, надежность, коллективизм, искренность, чувство собственного достоинства, целеустремленность. Все данные качества отвечают нормальности распределения.

Предложенная квалификация лидерских качеств может использоваться в качестве теоретического и эмпирического инструментария. Проблемным полем можно назвать поиск лидера малой социальной группы. Субъективная самооценка курсантов не обязательно и далеко не всегда совпадает с лидерскими качествами, необходимыми в воинском коллективе. Умение поддерживать контакты может открыть

дезинтегрирующую роль во взаимодействии малых социальных групп при постановке общих профессиональных задач. Группа может одобрительно относиться к действиям лидеров, вступивших в сделку для получения каких-то преимуществ, связанных с выполнением более приятных и легких работ (распределение внутренних и гарнизонных нарядов, сдача экзаменов, зачетов по учебному расписанию). В этом есть определенная нестыковка: курсанты подозревают о наличии групп фаворитов и групп отверженных. В последних вполне могут процветать подчеркнутый нигилизм к обязанностям: лидеры в “серой зоне” быстро сменяются, коммуникативные действия не нормируются логикой эффективности.

В малой социальной группе лидерские качества могут не получить адекватного воплощения: вполне возможна перенасыщенность потенциальными лидерами. Анализ убеждает и в том, что к профессиональному лидерству более готовы члены малых социальных групп, соблюдающие нормы социальной коммуникации. Нередко, актуальные лидеры курсантского подразделения не обнаруживают лидерских задатков. Тому есть ни одно объяснение, но более аргументированное состоит в асимметричности лидерских качеств в курсантском подразделении, которые нельзя отнести к адекватно лидерскому взрослому профессиональному коллективу с субординацией ролей, демонстрированными процедурами лидерства.

Таким образом, социальная дифференциация внутри малой социальной группы характеризуется неодинаковостью социально – психологических и индивидуально – типологических качеств курсантов. Исследовательская модель направлена на анализ нивелировки, стандартизации межличностного отношения: выявлено, что лидерство балансирует между конструктивным конформизмом и умеренным инноваторством при иных условиях возрастает дисфункциональность выраженная в перераспределении лидерских ролей на уровне неуставных

отношений, а также отношения механической солидарности, что влечет закрытость к социальным изменениям и ригидностью социального поведения военнослужащих.

**В третьем параграфе** второй главы “Влияние лидерства на характер социальных коммуникаций в воинском коллективе” автором проводится анализ влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов. Выявлено, что на данной выборке и при данных условиях значимое влияние на эффективность межличностных коммуникаций в воинском коллективе оказывают следующие лидерские качества: агрессивность, тревожность, мастерство, принципиальность, коллективизм.

В группах, где ее члены в силу своих личных качеств или сложившихся обстоятельств чувствуют свою зависимость от лидера, наиболее вероятно выдвижение неформальных лидеров с авторитарным стилем руководства. Как правило, таким лидерам свойственно такое индивидуально-типологическое качество, как агрессивность. У лидеров оно коррелирует с высокой степенью выраженности в мотивационной сфере и представленности в социальном взаимодействии.

Индивидуально-типологическое качество тревожность оказывает значимое влияние на межличностные коммуникации, как следствие высокой динамичности социальных взаимодействий внутри малой социальной группы, неоднозначности диспозиций и социальных ролей лидеров и специфики профессиональной деятельности респондентов. Для лидеров с преобладанием данного качества характерно отвержение авторитарных методов лидерства, одобрение либеральных, пассивных методов. В ситуациях, когда необходимо принимать решение в сложной ситуации, предпочитают решать проблему сама, не прибегая к контактам с другими членами коллектива. Если возникает угроза для внешних

признаков власти, отвергает авторитарные методы решения вопроса и пассивные реакции.

Лидеры, обладающие таким качеством как мастерство, стабильно и качественно выполняют свои функциональные обязанности в различных условиях обстановки, проявляя при этом инициативу, творчество и самоотверженность. Что касается внутригруппового конформизма, то они хорошо знают членов своей группы, понимают их с полуслова, адекватно воспринимают обстановку и реагируют на ее изменения. Все это выражается в таком показателе как внутригрупповая сплоченность, способности быстрого переключения с одного вида деятельности на другой, взаимозаменяемости. Это качество базируется на особом взаимопонимании и взаимном доверии лидера и других членов малой социальной группы. При возникновении конфликтов в группе резко снижается эффективность проявления и формирования данного качества.

Лидер, обладающий таким качеством как коллективизм, характеризуется сотрудничеством, готовностью к взаимодействию и взаимопомощи, взаимопониманию, доброжелательности и тактичности, интересом к проблемам и нуждам членов малой социальной группы. Как правило, стиль лидерства – демократический, попустительский. Данное качество характерно лидерам социальных групп с высоким уровнем развития. Формирование у будущих офицеров данного качества является одной из важнейших задач командиров и преподавателей военных учебных заведений.

Таким образом, корреляционная связь лидерских качеств: агрессивность; тревожность; принципиальность, последовательность; коллективизм, чувство товарищества и индивидуального индекса конфликтности является прямой, положительной. Корреляционная связь лидерского качества: мастерство, умелость, квалифицированность и индивидуального индекса конфликтности является сильной, обратной,

отрицательной, что свидетельствует о необходимости наращивания усилий по профессионализации межличностных коммуникаций.

**В заключении** диссертации формулируются основные выводы, даются практические рекомендации по применению методики выявления влияния лидерских качеств на межличностные коммуникации курсантов высших военных учебных заведений и намечены перспективы по дальнейшей разработке данной проблемы.

**По теме диссертации опубликованы  
следующие работы:**

1. Дьячук И.А. Влияние лидерских качеств на межличностное общение: социальный аспект // Путь в науку. – Ростов-н/Д., 2001. (0,4 п.л.).
2. Дьячук И.А. Лидерство в малой социальной группе как альтернатива homo globalis // Материалы конференции “Северный Кавказ в условиях глобализации”. – Майкоп, 2001. (0,3 п.л.).
3. Дьячук И.А. Социальный порядок как парадигма лидерского поведения в малой социальной группе // Материалы I Всероссийской межвузовской научной конференции “Становление нового социального порядка в России”. – Краснодар, 2000. (0,2 п.л.).
4. Дьячук И.А. образ лидерства в современной духовной жизни российского общества // Материалы конференции “Духовные ценности и правовая культура”. – Ростов-н/Д., 2001. (0,3 п.л.).
5. Дьячук И.А. Проблема лидерства в малой социальной группе военнослужащих // Материалы конференции “Северный Кавказ: власть и силовые структуры в конфликтогенном регионе”. – Новочеркасск, 2000. (0,3 п.л.).



Подписано в печать 16.04.2004г. Объем 1,5 п.л.

Печать оперативная. Тираж 100. Заказ 844.

---

Южно-Российский государственный технический университет  
Типография ЮРГТУ  
Адрес ун-та и типографии: 346428, Новочеркасск, ул. Просвещения, 132





